

Kolikšen je minimalni letni dopust po Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13; ZDR-1)?

ZDR-1 zagotavlja pravico do minimalnega letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca (159. člen). To pomeni, da ima delavec, katerega delovna obveznost je razporejena na pet delovnih dni v tednu, minimalni letni dopust v trajanju 20 delovnih dni, za delavca, ki dela šest dni v tednu, pa minimalni štiritedenski letni dopust pomeni 24 delovnih dni.

Poleg tega ZDR-1 v tretjem in četrtem odstavku 159. člena določa primere osebnih okoliščin, na podlagi katerih delavcu že na podlagi samega zakona pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta (status starejšega delavca po 197. členu, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro, delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, ter delavec z otrokom do 15 let starosti). Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do dodatnih sedmih dni letnega dopusta (194. člen ZDR-1). Daljše trajanje letnega dopusta se v skladu z določbo 160. člena ZDR-1 lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Kdaj ima delavec pravico do celotnega letnega dopusta? Kako je s pravico do sorazmernega dela letnega dopusta?

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja (159. člen ZDR-1). Delavec, ki je zaposlen celotno koledarsko leto, ima pravico do celotnega letnega dopusta.

V primeru, da delavec ni zaposlen celotno koledarsko leto, mu v skladu z določbo prvega odstavka 161. člena ZDR-1 pripada sorazmerni del letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve v koledarskem letu pri delodajalcu, in sicer 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve. S to določbo je zakon uveljavil t.i. pravilo sorazmernosti trajanja letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve v koledarskem letu pri posameznem delodajalcu.

Delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem. Kako je z izrabo letnega dopusta pri posameznem delodajalcu? Kaj pa v primeru, če se delavec po prenehanju delovnega razmerja ne bo zaposlil pri novem delodajalcu?

Kako je z upravičenostjo do izrabe letnega dopusta, ko bo delavec pri delodajalcu zaposlen nekaj mesecev, s tem, da zadnji mesec ne bo zaposlen v celoti (ampak le del meseca)?

Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je v skladu z drugim odstavkom 161. člena ZDR-1 vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu (lahko pa se delavec in delodajalec dogovorita o drugačni izrabi letnega dopusta). Pri določitvi sorazmernega dela letnega dopusta, ki ga mora zagotavljati posamezni delodajalec je treba upoštevati kriterije in merila za določitev trajanja letnega dopusta, kot veljajo pri posameznem delodajalcu.

Tako v primeru, ko se delavec zaposli pri drugem delodajalcu, kot v primeru, da po prenehanju delovnega razmerja ne bo sklenil nove pogodbe o zaposlitvi, se lahko izpostavi še vprašanje glede (sorazmernega dela) letnega dopusta za zadnji mesec, ko delavec ne bo zaposlen celotni mesec oziroma mesec, v katerem delavec menja zaposlitev, in sicer ali je kot najmanjšo enoto treba upoštevati celotni mesec zaposlitve ali lahko pravilo sorazmernosti uporabimo za izračun sorazmernega dela dopusta za mesec, v katerem delavec ne bo zaposlen celotni mesec.

Ob dejstvu, da spremenjena zakonska ureditev v zvezi z letnim dopustom sledi t.i. pravilu sorazmernosti pri izračunu deleža letnega dopusta, bi bilo primerno, da se to pravilo v praksi uveljavi v celoti, kar pomeni, da se izračuna tudi sorazmerni del letnega dopusta za mesec, v katerem delavec ne bo zaposlen v celoti oziroma bo menjal zaposlitev. V primeru menjave zaposlitve (oziroma delodajalca) med mesecem je potrebno izhajati iz osnovnega pravila, da je vsak delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu. Ob tem pa velja dodati, da se v skladu s tretjim odstavkom 161. člena ZDR-1 pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

Na kakšen način delodajalec delavca seznaniti z odmero letnega dopusta?

Delodajalec je dolžan delavce do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto (drugi odstavek 160. člena ZDR-1). ZDR-1 določa, da lahko delodajalec o odmeri letnega dopusta delavca obvesti tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Če delodajalec z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi po tem datumu, menimo, da je primerno, da delavca o trajanju letnega dopusta v prvem koledarskem letu zaposlitve obvesti ob sklenitvi delovnega razmerja.

Kdaj lahko delavec izrabi letni dopust?

Letni dopust delavec izrablja upoštevajoč potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevajoč njegove družinske obveznosti (prvi odstavek 163. člena ZDR-1).

Delavec ima pravico izrabiti **en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi**, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. **Starši šoloobveznih otrok** imajo v skladu z drugim odstavkom 163. člena ZDR-1 pravico izrabiti **najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic**. Delodajalec mu teh dveh pravic ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.

Letni dopust je mogoče izrabiti **v več delih**, vendar mora **en del trajati najmanj dva tedna** (prvi odstavek 162. člena ZDR-1). Delodajalec lahko zahteva od delavca, da načrtuje izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto (drugi odstavek 162. člena ZDR-1).

Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta **do konca tekočega koledarskega leta**. Delavec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek letnega dopusta pa **(če se za prenos dogovori z delodajalcem) do 30. junija naslednjega leta** (tretji odstavek 162. člena ZDR-1), sicer velja pravilo, da je delodajalec dolžan zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta.

Delavec, ki med letom sklene delovno razmerje in ima v prvem letu krajše obdobje zaposlitve, s tem pa v tem koledarskem letu pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, lahko **v naslednjem koledarskem letu izrabi celotni letni dopust že na začetku tega koledarskega leta** (bodisi celotni letni dopust, če bo zaposlen celotno koledarsko leto, bodisi sorazmerni del, če ne bo zaposlen celotno koledarsko leto pri tem delodajalcu) - šesti odstavek 162. člena ZDR-1.

V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas je treba način izrabe letnega dopusta določiti v pogodbi o zaposlitvi (31. člen ZDR-1).

Kako je s prenosom izrabe letnega dopusta v primeru odsotnosti delavca zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, ko delavec zaradi navedenih primerov odsotnosti letnega dopusta ni mogel izrabiti do konca tekočega koledarskega leta in tudi ne do 30. junija naslednjega leta?

Če delavec v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka letnega dopusta ni mogel izrabiti, ga lahko izrabi do 31. decembra naslednjega leta (četrti odstavek 162. člena ZDR-1).

Glede na to da so primeri nemožnosti izrabe letnega dopusta v referenčnem obdobju ali v obdobju za prenos v praksi različni, je treba vprašanje, ali je imel delavec dejansko možnost izrabiti letni dopust v referenčnem obdobju in/ali obdobju za prenos, presojati glede na okoliščine vsakega posameznega primera posebej.

- Stališče Strokovne delovne skupine za spremljanje izvajanja ZDR-1, 12. 6. 2013: [Prenos letnega dopusta \(četrti odstavek 162. člena\)](#)

Ali se lahko letni dopust izrablja po urah?

V skladu z ureditvijo Konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu ter določbo 160. člena ZDR-1 se letni dopust določa in izrablja le v delovnih dnevih in ne po urah. Pri izrabi letnega dopusta je treba upoštevati le "cele" delovne dni, pri čemer pa ni pomembno, koliko ur znaša delavčeva delovna obveznost na dan izrabe letnega dopusta. Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan.

Kako je s pravico do regresa za letni dopust?

Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače (131. člen ZDR-1). Regres za letni dopust mora delodajalec zagotoviti praviloma do 1. julija tekočega koledarskega leta.

Če ima delavec pravico do celotnega letnega dopusta, mu gre tudi pravica do celotnega regresa. Če ima delavec

pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico do sorazmernega dela regresa za letni dopust (četrti odstavek 131. člena ZDR-1).

Kako je z izplačilom sorazmernega dela regresa delavcu, ki sklene delovno razmerje tekom koledarskega leta?

Delodajalec je delavcu, s katerim je sklenil delovno razmerje v tekočem koledarskem letu in delavec v tem koledarskem letu ne bo pridobil pravice do celotnega letnega dopusta, do 1. julija tekočega koledarskega leta dolžan izplačati tolikšen del regresa za letni dopust, kolikor znaša pridobljeni sorazmerni del do 1. julija. Preostali del (sorazmernega) regresa za letni dopust je delodajalec dolžan izplačati najkasneje do konca tekočega koledarskega leta oziroma do prenehanja delovnega razmerja.

Kako je s pravico do letnega dopusta, kadar ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas? Kolikšen del regresa za letni dopust mu je dolžan izplačati delodajalec?

ZDR daje pravico do minimalnega letnega dopusta, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Zahteva po **enakem obravnavanju delavcev s krajšim delovnim časom** glede pravice do letnega dopusta izhaja tudi iz Konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu. Tako ima delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, pravico do **polnega** in ne samo **sorazmernega letnega dopusta**.

V zvezi z nadomestilom plače v primeru odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta je treba upoštevati, da je delodajalec dolžan delavcu izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi izrabe letnega dopusta ne dela (deveti odstavek 137. člena ZDR-1).

V skladu s petim odstavkom 131. člena ZDR-1 je delavec upravičen do izplačila regresa za letni dopust sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom ZDR-1.

Kako je s pravico do letnega dopusta, kadar ima delavec z več delodajalci sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas?

Ko ima delavec več zaposlitev za krajši delovni čas, mu delodajalci odmerijo letni dopust **vsak po svojih merilih**, pri vseh pa mora imeti na podlagi zakona najmanj minimalni letni dopust (četrti odstavek 65. člena ZDR-1). Delodajalci morajo delavcu v tem primeru zagotoviti tudi **sočasno izrabo letnega dopusta** (tretji odstavek 66. člena ZDR-1).

Denarno nadomestilo za neizrabljeni letni dopust

Pravica do letnega dopusta je temeljna pravica delavca iz delovnega razmerja in se ji delavec **ne more odreči** niti z enostransko izjavo niti s sporazumom z delodajalcem o odpovedi pravici ali denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust. Sporazum, s katerim se delavec in delodajalec dogovorita o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust, je dopusten samo v primeru, ko delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu in mu pred iztekom delovnega razmerja ni mogoče zagotoviti izrabe letnega dopusta, do katerega je upravičen (164. člen ZDR-1).

Odškodninska odgovornost delodajalca se v primeru, ko delavec letnega dopusta zaradi okoliščin na strani delodajalca ne more izrabiti, lahko uveljavlja po splošnih načelih civilnega prava. Delodajalec je delavcu odškodninsko odgovoren tudi za kršitve pravic iz delovnega razmerja (drugi odstavek 179. člena ZDR-1).

Sodna praksa Vrhovnega sodišča RS: Sklep VIII Ips 191/2010 z dne 22. 11. 2011, Sklep VIII Ips 107/2011 z dne 20. 12. 2011, Sodba VIII Ips 218/2010 z dne 7. 2. 2012, Sklep VIII Ips 300/2010 z dne 19. 3. 2012

Kakšen zahtevek lahko uveljavlja delodajalec v primeru, ko je delavec izrabil celotni letni dopust za tekoče koledarsko in mu je delodajalec izplačal celotni regres za letni dopust, nato pa je delovno razmerje po volji delavca prenehalo?

V primeru, ko je delavec izrabil celotni letni dopust za tekoče koledarsko in mu je delodajalec izplačal celotni regres za letni dopust, nato pa je delovno razmerje po volji delavca prenehalo, lahko delodajalec uveljavlja zahteve po civilnem pravu.

- Stališče Strokovne delovne skupine za spremljanje izvajanja ZDR, 2. 4. 2008: [Letni dopust in menjava zaposlitve \(drugi odstavek 162. člena ZDR\)](#)